

# 自分を守るための法律と制度 ～非正規の労働問題～

2024年3月5日 日本図書館協会 非正規雇用職員セミナー

弁護士 山本志都（官製ワーキングプア研究会理事）

# 今日のお話の流れ

- 0 自己紹介
- 1 ソボクな疑問
- 2 図書館の現場～非正規任用と非正規雇用
- 3 「非正規」労働の特徴
- 4 「会計年度任用職員」の登場
- 5 職場の事例から考える
- 6 自分の心と体、仕事を守るために

# 1 ソボクな疑問

## • 労働法を知って役に立ちますか

自分にどんな権利があるか知る

→自信が持てる、冷静に交渉できる

法律があっても問題が解決するわけではない

→自分で権利を行使する＝法律を実質化する

労働法の意味

力関係を考慮して労働者保護

労働基準法、労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)

# 1 ソボクな疑問

## • 労働組合って労働者のためのものですか

憲法28条 労働組合が前提

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

不利益取扱の禁止 不当労働行為(労働委員会制度)

個人では解決のしにくい領域

組織率の低い日本(2割以下)

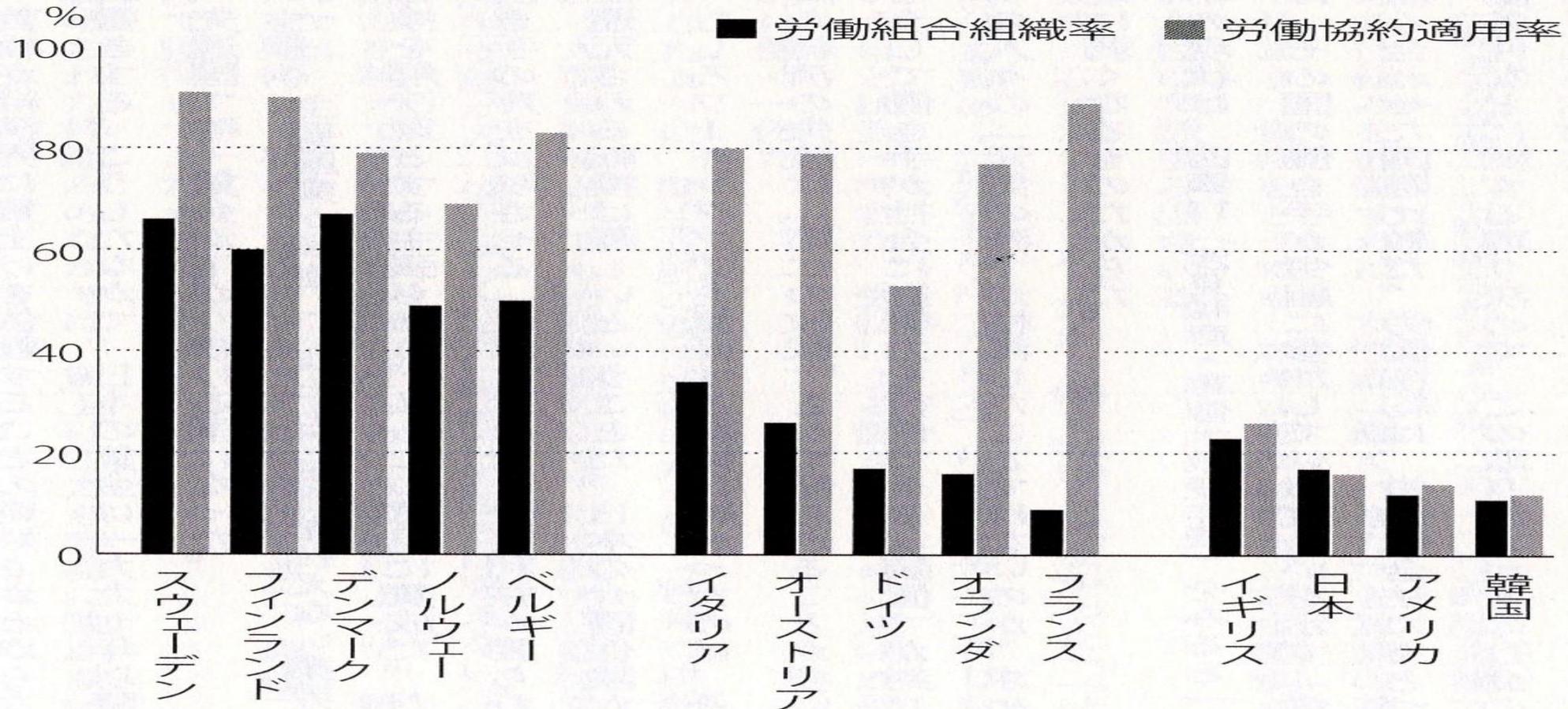
企業別労働組合 CF.産業別(労働条件の平準化)「労働協約」

公務員 特別職→会計年度(一般職)

# 労組の社会的影響力の弱さを補う

浅見和彦『労使関係論とはなにか イギリスにおける諸潮流と論争』旬報社、2021年

図表 11 ● 労働組合組織率と労働協約適用率（2018年）—— 3つのパターン



# 1 ソボクな疑問

- ハラスメントはされる方にも問題があるのではないですか

パワーハラスメント

地位や立場の優位性が前提

「業務の正当な範囲」

→精神的・身体的苦痛、職場環境の悪化

セクシュアルハラスメント

意に反した性的な言動 拒否に対して不利益＝対価型

性的な言動による職場環境の悪化＝環境型

→損害賠償請求 行った個人＋会社

職場環境 明文化(労働施策総合推進法30条の2)2019年

## 2 図書館の現場～非正規任用と非正規雇用

公共性の高い業務 公立図書館、学校図書館

背景に「非正規」公務員の拡大

現在は市区町村職員の4割が任期1年内の不安定雇用

増加要因←人件費削減要請

新規需要：消費生活相談員、女性相談員、児童虐待相談担当

以前からある業務：ハローワーク相談員、保育士、図書館司書

## 2 図書館の現場～非正規任用と非正規雇用

「定数」内、常勤して住民の生活を支える「従来型公務員」の削減

2010年～国「期間業務職員」

2020年～自治体「会計年度任用職員」

= 有期公務員の合法化

平行して、委託、指定管理者制度などによる外部民間労働者化

「任用」と「雇用」

働く側にとっては同じなのに・・・ 学者の反論もあるが判例は固定化

# 本来的業務を周辺の業務へ

異動・転勤のある「ジェネラリスト」とそれ以外の業務を分離

→専門職の熟練と長期雇用の必要性がみえなくなる（民間でも）

⇒方向性を決める業務と実際に市民と接する業務を分離

「公共サービスの提供者から公共サービスの管理者へ」（公務員像の転換）

「安くていい人」（女性）への差別意識を利用

→ケアや相談に対する軽視

# 「構造改革」で進められた民間委託

2004年1月 小泉純一郎首相の所信表明演説

愛知県高浜市の事例紹介

市が100%出資して「高浜市総合サービス株式会社」を設立

正規公務員の仕事だった窓口の事務などを最低賃金レベルの賃金で委託

→約4億円の人件費削減

「トヨタ関連の企業が元気で、生計の中心者が仕事を見つけやすい地域」 (総務課長)

「女性の社会進出、高齢者の雇用及び行政改革の推進役として高浜市が100%出資して設立した会社」

(同社ホームページ)

根本にあるジェンダーの問題

### 3 「非正規」労働の特徴

出発点：「契約」→誰が期間の定めをするのか

力の格差

労働者の希望？ 短時間のニーズはあるが

→規制がなければ使用者が一方的に設定

期間満了のみを理由として契約が終了する

退職の自由がある以上、有期労働のメリットは労働者側にはない

### 3 「非正規」労働の特徴

#### ①任用(雇用)の不安定性

「雇止めは契約期間の満了にすぎず解雇ではない」

→将来が見えない不安

何度も更新されていて実質的に無期雇用契約と変わらない状態になっていた場合(東芝柳町工場事件)

労働者が雇用契約が更新されると期待することに合理的な理由がある場合(日立メディコ事件)

→※労働契約法19条による明文化

契約期間満了までの間の更新の申込み、満了後の有期労働契約の締結の申込み

当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき

「従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」

※労働契約法18条 無期転換申込権

### 3 「非正規」労働の特徴

②賃金・労働条件の格差が生じる

「雇用形態が異なる」

→格差の深化

- ・低賃金（900円未満だとフルタイム52週でも年収200万円以下）
- ・手当、退職金の不支給
- ・処遇格差（健康保険・厚生年金保険、有給取得、産休・育休）

※同一労働同一賃金 「不合理な待遇差の解消」(ガイドライン)

### 3 「非正規」労働の特徴

#### ③権利行使や団結が抑制されやすい

次年度に「選別したわけではない、期間が来ただけ」

→権利保障の空文化

- ・育児休業・有給休暇取得
- ・労災・公務災害申請
- ・セクハラ・パワハラ
- ・組合加入、異議申立て

※不利益取扱いの禁止

### 3 「非正規」労働の特徴

さらに、非正規公務員の場合

労働契約法、パート労働法、個別労働関係紛争解決促進法適用なし

- ・短い任用期間
- ・実質上の任用年限
- ・無期転換権が認められていない
- ・雇止め無効判断を阻む「任用」の壁

## 4 「会計年度任用職員」の登場

無秩序な非正規公務員の広がり 自治体自身が任用根拠を把握していない例

①臨時職員(地公法22条)

地公法適用あるが適用除外

②特別職非常勤職員(地公法3条3項3号)

地公法適用なし→労働三権認められる

③一般職非常勤職員(地公法17条)

地公法適用あるが適用除外

## 4 「会計年度任用職員」の登場

2016年総務庁調査

- ①全国の非正規公務員は約65万人 フルタイムは約20万人
- ②非正規公務員の4人に3人は女性
- ③臨時職員について空白期間をおく自治体は約半数
- ④臨時職員の報酬水準は時給換算で845円(8時間月20日稼働で162万円)

「処遇改善を目指す」

→「処遇の統一」「期末手当を払えるようにする」と宣伝

2017年 地方自治法・地方公務員法改正→2020年4月～導入

## 4 「会計年度任用職員」の登場

### 4つの問題点

#### ①特別職非常勤公務員の労働基本権が剥奪されたこと

地公法の適用除外: ストライキ権を含む労働基本権が保障

→労働委員会も活用できなくなる一方で「代償措置」もない

ALTに関する訴訟(CALL4)

#### ②1年任用が明記されたこと

「期待権」の剥奪

事実上の更新もやりにくくなる(3年、5年の「任用年限」) ※自治体側の誤解

## 4 「会計年度任用職員」の登場

### 4つの問題点

③最初の1ヶ月を「条件付き採用」(いわゆる「試用期間」)とすること  
再度任用の場合でも繰り返し試用期間が設定される

④「会計年度任用職員」間の分断＝労働時間差別の合法化

フルタイム:「給与と諸手当」(退職金を含む)を支給「する」

パートタイム:「報酬と費用弁償」 期末手当(勤勉手当を除く)のみ支給「できる」

正規と同じ労働時間かどうかだけが区別の基準

→数分でも短く設定して偽装パートとして働かせる自治体が横行する(フルタイムは11%)

「非正規公務員にボーナス支給できるようにする」という宣伝 ×

## 5 職場の事例から考える

### ●制度の問題

#### 公立図書館の司書

- ・自治体直営館と指定管理館との間の待遇格差  
→団体交渉
- ・会計年度任用職員の「任用年限」の扱い  
→自治体レベルでの撤廃を求める運動、組合での交渉

## 5 職場の事例から考える

### ●雇止め

- ・民間→雇止めされる前の交渉、労働審判
- ・会計年度任用職員→雇止めされる前の交渉  
「期待権」侵害（損害賠償請求）
  
- ・組合活動を理由にされると思われる雇止め  
→「不当労働行為」として労働委員会申立て

## 5 職場の事例から考える

### ● 処遇の問題

- ・賃金が上がらない

- ・経験が基本給に反映されない

  - 交渉、制度の問題 ※法的に解決が難しい問題

- ・労基法違反(残業代未払い、休みとれない)

  - ※一般職の国家公務員には原則不適用、一般職の地方公務員には原則適用

  - 労基署(民間)、多くの公務員は労基署利用できず、人事院あるいは人事委員会など

## 5 職場の事例から考える

- 業者間の運営方法の違い

- 情報開示請求

- 公契約条例の制定

- 議員や行政への情報提供

## 6 自分の心と体、仕事を守るために

どんな場面で

ハラスメントや加重労働によるメンタル不全

過労死、過労自死

雇止めや解雇

(実質的な解雇である無理な条件提示や退職強制も含む)

1番大切なのは、「自己責任」じゃないということ！

## 6 自分の心と体、仕事を守るために

労働組合 作りやすく活動しやすい法制度

(敗戦後の状況: 労基法は組合ができない場合の最低限のルール)

アメリカ 職場の過半数が賛同しないと作れない

韓国 多数派労働組合が排他的な交渉権を有する

日本 2人以上集まれば作れる

少数派と多数派 差別してはいけない

企業別労働組合以外の個人加盟のユニオン

## 6 自分の心と体、仕事を守るために

労働相談 検索してみればさまざま

・客観視できる ・頼れるものが見つかるかも

### ①組合系

連合、全労連、全労協などなど

### ②弁護士

日本労働弁護団(地域)、各地方弁護士会 CF.自治体や法テラス(日本司法支援センター)

～ホットラインなど

### ③行政

総合労働相談コーナー、労働条件相談ホットライン(厚労省)、行政機関で行っている労働相談窓口

労働相談情報センター(東京都、他の道府県にも同様のものが)

労働基準監督署(労基法違反の申告、相談)

## 6 自分の心と体、仕事を守るために

相談する際に気をつけること

- ①客観的な事実を整理する→できるだけ時系列表を作ってみる
- ②事実を裏付ける証拠について、何があって何がないのか整理する  
→トラブルになる前から資料や記録をとることを心がける
  - ・大切な書類は保管する(雇用契約書、労働条件通知書、就業規則)
  - ・1対1での面談などはできるだけ録音する
  - ・メールやラインを活用する
- ③法的に解決できることとできないことがあることを頭の片隅においておく

## 6 自分の心と体、仕事を守るために

- 労働局の「あっせん」 紛争当事者間の調整

- 労基署への労災申請

- 労働審判(2006年4月～)

個人と企業間の労働紛争の解決(CF.公務員の損害賠償請求事件)

労働審判官(裁判官)1名+専門委員2名

原則として3回以内の審理

- 訴訟

法的判断を明確にさせたい、復職をしたいという場合